

令和3年度 第1回 静岡県地域訓練協議会 開催概要

令和3年度 第1回 静岡県地域訓練協議会

1 日 時 令和3年10月26日（火）10:00～11:30

2 開催場所 静岡地方合同庁舎4階 共用大会議室

3 出席者及び所属

【委員】

- 畑 隆 常葉大学経営学部教授
- 松永 憲之 一般社団法人静岡県経営者協会事務局長
- 梅原 富之 静岡県中小企業団体中央会人材支援課付参事
- 中村 泰昌 一般社団法人静岡県商工会議所連合会専務理事・事務局長
- 窪田 賢一 静岡県商工会連合会専務理事
- 佐々木 勇人 日本労働組合総連合会静岡県連合会労働条件局長
- 畑 英明 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部長
- 望月 肇 静岡県職業能力開発協会専務理事兼事務局長
- 佐藤 裕靖 公益社団法人静岡県職業教育振興会事務局長
- 河村 薫 一般財団法人日本医療教育財団静岡支部支部長
- 前嶋 康寿 静岡県経済産業部就業支援局理事
- 石丸 哲治 静岡労働局局長

【随行者】

- 南川 英樹 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部静岡職業能力開発促進センター訓練課長
- 隆 直人 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部求職者支援課長
- 佐野 勝洋 静岡県経済産業部就業支援局職業能力開発課技監

【事務局】

- 奥谷 賢吾 静岡労働局職業安定部部長
- 小谷野守弘 静岡労働局職業安定部訓練室室長
- 松浦 浩章 静岡労働局職業安定部訓練室室長補佐
- 澤畑 勝登 静岡労働局職業安定部訓練室地方人材育成対策担当官

※○印は座長

4 結果概要

【議題】

- (1) 第26回中央訓練協議会について
- (2) 令和2年度公的職業訓練実施状況及び令和3年度進捗状況等について
- (3) 職業訓練に関するアンケート調査結果等について
- (4) 意見交換

【事務局】

(1) 主な説明

1) 第26回中央訓練協議会について

令和3年9月30日（木）、厚生労働省で開催された中央訓練協議会の内容について、全国の状況を説明。

2) 令和2年度公的職業訓練実施状況及び令和3年度進捗状況等について

静岡労働局管内の機構及び静岡県が実施した、令和2年度の公的職業訓練実施状況及び最近の労働市場の状況等を踏まえ、令和3年度進捗状況を説明。

3) 職業訓練に関するアンケート調査結果等について

事業主が求めている訓練ニーズ把握のためアンケート調査を実施し、その結果を報告。

また、訓練修了者に対しての求職者アンケートも実施し、その結果を報告。

(2) 結果

議題（1）～（3）の説明、報告について了承された。

5 各委員等の意見

【静岡県】

公共職業訓練のうちの離転職者訓練については、機構と連携しコロナ禍であっても必要な職業訓練が受けられるように、リーマンショック並の職業訓練を用意し準備していた。結果的には、令和2年度についてはそのような心配も無く、雇用調整助成金等により雇用が維持されているということで、職業訓練に大量に流れてくるということが避けられたと思っている。令和3年度についても、コロナが何波、何波と来ているので、そこは十分に注意しながら、希望する方が必要な職業訓練が受けられるように機構としっかり連携を取りながら対応していきたい。

在職者訓練については、コロナ禍の中では企業が在職者訓練に人を出すのを躊躇したということで受講率が落ちた状況があったが、コロナ禍の中でデジタル化ということが大きなテーマになり、デジタル化の促進について、県も施策の一丁目一番地で進めているので、在職者訓練についてもデジタル化あるいは成長産業分野での在職者訓練を用意し、個別に出せない所について

はオーダーメイドの在職者訓練を用意して、しっかり対応したいと考え、現在も実施している。

県全体としては、現在、総合計画を作っており、いっそうデジタル化、デジタルトランスフォーメーションへの対応、第4の技術革新等へしっかり対応していく。基礎技能は当然必要であるが、デジタル化等へのシフトが県全体の中では進んでおり、職業訓練もそういう所での位置付けになりつつある。

【機構】

施設内訓練について、令和3年度8月末の状況は、訓練計画数560件、定員数205名、受講者数173名となっている。全体的には、令和3年度はコロナ禍の雇用情勢の悪化ということで、一割ほど全体的の定員を前年度より増やしている。数でいうと48名、8月末で8名増えている。受講者数は、令和2年度8月末が195名であり、今年度は22名減っている状況で、定員は増やしたけれども受講者が減っている状況になっている。

コロナ禍の影響があって、受講するのに感染を恐れて職業訓練を控えている方もいると思うし、ハローワークにおいて雇用保険初回説明会の中で職業訓練の紹介をしていたところであるが、コロナの感染防止の観点から説明会が中止・縮小されていて、本来ならば職業訓練の情報を知っていれば受けていたかもしれない方が受けられていない状況も推察される。

今後、ハローワークにおいて感染状況を勘案しながら雇用保険初回説明会のなかで訓練情報を求職者の方に説明する機会を再開いただけるようお願いいたします。また、別の機会で職業訓練の説明の機会をいただければ参りますので、労働局で情報発信についてご協力をお願いしたい。

【職業能力開発協会】

第4次産業革命を迎えてデジタル技術の習得が大変注目されており、デジタル人材の育成の観点から、公共職業訓練機関が果たす役割は大変大きなものがある。

資料1には、IT人材の確保のための資格取得を目指す訓練コースの設定に関する記述もありますが、出来れば新たにコースを設定することに加え、今現在、建築大工・造園・機械など、ものづくりのための技能習得型の訓練を受けている方々にも、その訓練を受けながらITに関する知識を並行して学んでいただくような方策を考えることも重要だと思います。

ものづくりのための技能の習得をしながらIT知識の習得を同時に行うことは、現実問題として大変難しいことだと思いますが、そういうことを進めることでIT関連分野への理解が少しずつ進み、デジタル人材の育成に向け底辺が広がっていくことに繋がると考えます。

日頃の生活の中でも、例えばワクチン接種の申込にもいろいろな知識が必要なように、ITの知識が大変重要になっております。

そこで、すでに離職者訓練などを受けている方々のカリキュラムの中に I T の要素を付加するようなことができれば良いと考えている。

【商工会議所連合会】

1 点質問だが、先日、新聞報道で、厚生労働省がリカレント制度に関するガイドラインを年内にも策定する方針であるとあり、これはコロナ禍を期にデジタル化を推進する設定に応じて整備するとの報道があったが、4 年度の計画にあたっての議論のたたき台は、いわゆるリカレント計画のガイドラインを踏まえた内容でこれを書き換える、置き換える或いは追加するという性格のものか。

【静岡県】

リカレント教育と職業訓練の関係は、県の中ではリカレント教育はどちらかというところだと高等教育機関でのリカレント教育ということで進んでおり、大学・専門学校等を含めてのリカレント教育がどうあるべきかという議論を現在している。県も工科短期大学校を開設して、できるだけリカレントで受け入れることも行える必要がある。離職者訓練等ではリカレントという高度な教育内容を何年もかけてやることは難しく、その職種に応じ最低限の I T リテラシーを組み込んで行くというようなことはやっていくことになる。

在職者訓練については、リスクリングという言葉が最近出てきて、技術を作り直すというようなところで、そういう考え方も在職者訓練の中に入れていかなくてはと思っている。

【商工会議所連合会】

リカレント教育というのは、県の方でリカレント教育検討会が立ち上がっており、私を始め経済団体の皆さまがメンバーとなっており、こちらの方は、主には高等教育機関ということで大学等がその担い手になるという構想であるように伺っている。

そもそも、リカレント教育というのは非常に多岐にわたっており、例えば I T とかデジタル技術のような I C T デジタルとの成長が見込まれる分野での専門人材の育成という観点もあるだろうし、それから育休・産休明けの女性の再就職支援とかキャリアアップ、あるいは定年退職者の再雇用に向けた再教育、あるいは氷河期世代とかニートを対象にしたものと非常に幅広く、広範な対象に対して何処が教育の担い手になるのかということところが分からないところがある。

例えば、I C T デジタル化等と言うと、中央の一部上場の企業では企業が自社内で研修を行うというような例もあるようだし、あるいは外部の専門家を活用するケース、従業員が自発的に学習する、本日説明のあった教育機関が担う等色々なやり方があると思うが、その中で資料 55 ページの総論的意見の中にもあるが、人材開発については、行政、産業界、地域の活動団体、N

PO、大学等の教育機関、教育訓練機関など、様々な組織が協働しながら解決していくことが重要ということで、まさに私もそう思うが、県の中でも公共職業訓練については経済産業部、リカレント教育についてはスポーツ・文化観光部がやられていることもあって、どのような層を対象にどういう再教育をするのかという、施策の整合性とすみ分けとか役割分担を明確に提示していただけるとありがたいので是非要望したい。

【事務局】

厚生労働省のリカレント教育の関係は、先ほどお話しあったとおり離職者訓練とのからみが全然ないわけではないものの、すべてに関連しているわけではなく、本年度については、労働局やハローワークが主体となって実施する業務のメニューがないのが現状である。

【中小企業団体中央会】

デジタル化人材、IT人材の輩出については、私どもも非常に重視しているところで、その辺の育成に力を入れることは大変ありがたく思っている。

コロナ禍を経て、優良な中小企業と私どもが関わらせていただいている小規模な事業所との格差がどんどん開いている印象を受けている。もともと、採用力とか人材育成力とか労務管理面で二極化が言われていたが、最近になってデジタル化対応というところで、ますます格差が広がっている印象を受けている。是非、デジタル化人材の育成というところにはいっそう力を入れていただくような取組をお願いしたい。

多様な対象人材を見据えているということと、訓練メニューが非常に多様化しいろいろなメニューを用意していただき、年々充実してきている印象を受けているが、それをいかに企業に使っていただくか、人材の方が就職の意識付けを高めていただくための受講増につながっているかとなると、求人者のアンケートの中で、公共職業訓練と求職者支援訓練があることをあまり知らないというところがかかなり多いのが気になった。

知らないという所をどんどん減らしていくような広報と、せっかく立ち後れている企業にこそ使っていただきたい制度なので、敷居をいかに下げていくのか、また、短期大学の開校も良い機会なので、地域のものづくり企業にとってもものづくり人材をどこから確保するのか非常に長年の悩みなので、ものづくり人材の輩出拠点として短期大学がますます機能するような体制・広報などを是非お願いしたい。

【連合静岡】

労働組合としては、辞めてしまった方とか求職している方に対しては性質上リーチが難しい。在籍している組合員であれば話を聞くことは出来るが、辞めてしまった方についてはすでに組合員ではないことから、そのような方、離職された方に対して何かアドバイスすることは難しく、組合員でいる間

から辞めてしまったあとのことを話すのはなかなか難しい気もしている。働いている者からすると、制度があるとか話は出来るかもしれないが、あまり辞めた後の話をすると、どうしても嫌みに聞こえてしまうことがあるかもしれないので、辞めた後の話をするのはしにくいと思っている。

企業の方もそうだが、職を求めている方も制度を知らないという方がかなりいると伺ったので、是非こういう制度があることを求職の方とか企業にも広報活動が重要で、また、リーフレットも字ばかり書いてあるとなかなか読まないというか、細かく書かないといけないのは分かるが、ぱっと見た感じでこれを受けた場合どうなるのか、分かりやすいようなリーフレットとか告知の仕方に工夫していただけると良い。

特に職を求めている方にしてみれば、半年とか一年とかの長い期間の訓練があるようなので、例えば家庭を持っている方、収入の無い方に対して一定期間の訓練をすることになると、その後必ずそれなりの収入の所に就職が出来るとかがないと、魅力も無いのかなという感じも受けた。その方にとってみれば一年間訓練に時間を費やして就職をするわけなので、その一年間が無駄にならないような、例えば、先ほど就職率を見ると50%とかというところもあったので、一年間訓練をして就職ができなかった、数字では分からないが訓練を受けた方が希望されるような職業に就けたかどうか、そういったところもかなり重要と思うので、是非検証していただきたい。

また、受け入れる側の企業としても、訓練を受けて入ってきてくれることになれば、即戦力とかそういう技術をもっている人だと期待して採用すると思うが、どれほどのデジタル技術をこの訓練で持たせてもらえるのか分からないし、会社の中のすべての紙媒体をデジタル化するとかのレベルものを求めていたら、全然違う、ただリモートワークする位の技術だとかになると、受けた側もこれ位の技術しかないのかなと思われても、働く側はプレッシャーになると思うので、是非、各求人している企業がこういった人材を求めているのかも調べてカリキュラムに反映していただけると良い。

連合静岡では労働相談を年間1,000件ほど受けているが、人間関係の悩みで労働相談をしてくる方が最も多い。人間関係の悪化で辞めてしまうとか、中にはハラスメントで辞めてしまう方も多くいるので、もちろん技術を向上させる、職業に特化した技術を向上させるところも是非やっていただけると良いが、会社の方もコミュニケーションだとか人間関係の円滑化というところも非常に重要視して人を採ると思うので、技術だけに関わらず、人としてのコミュニケーション能力とか人間関係とかそういった所も是非訓練の中にも入れていただけると良いという印象を持っている。

【事務局】

周知をしっかりとやっていくというご意見をいただいた。ハローワークでは「その制度を知らなかった。早く説明してくれれば、検討したのに。」という言葉無くして行こうと、指示しているところ。

ハローワークに来所した求職者については、訓練受講の勧奨を強化しているところだが、企業の方に対しても、求人開拓等外回りしている機会などをとらえて、訓練の周知は今までも対応してきたが、求職者に比べて、取組が少し弱い点もあることは否めない。このため下期からは、訓練制度の周知や訓練修了者の提供等を含めて、求人者への周知の強化を検討している。

各ハローワークにおいて、11月から周知強化キャンペーンを行うこととしている。現在の取組に加え、プラスアルファ、一歩進んで職員が意識的に取り組むこととしており、結果についても分析し今後活かすようにしたい。

また、訓練のリーフレットについて、字数が多いと途中から読まなくなることもあるので、最近は若者向けにQRコードやYouTubeなどの工夫もしている。一部のハローワークでは、書棚にチラシを入れるだけでなく、綺麗にデコレーションして機構の「ハロトレくん」のキャラクター人形を飾るなど、アイキャッチをして関心を持ってもらう取組も始めている。

しかしながら、色々手を尽くしても「制度を知らなかった」という人が減らない現状もあるので、そのような方を減減させていくよう、引き続き対応していきたい。

【静岡県】

職業訓練が、何故就職率が良くないかというところですが、例えば介護・福祉・建設等が非常に求人が多いが、求職者の方はあまりそういう分野で働きたくない・行きたくないというところがある。そこがうまく合わない、例えば介護の関係の職業訓練を出来るだけ多く開催しようとしているが、開催しても受講者が集まらず中止になったりするところがあり、うまく求人と求職のマッチングさせるところが非常に難しく苦慮している。

例えばパソコンとかは就職のためもあるが、日常生活を暮らしていくうえでPCスキルを身につけたいという人もかなり多く、企業が事務職に求めるPCスキルと、求職者が求めるものを整合させることを、精度を高くしてやっていかないといけないと思っている。県も機構も求人倍率が高いところ出来るだけお願いしたいとしているが、なかなかうまくいかない実態がある。職業訓練もどのような中身にするか非常に苦慮している。色々トライアンドエラーしているが努力していく。

【機構】

コミュニケーション能力や協調性が重視されることから、私どもの施設内訓練でも基本のものづくりコースを6か月間受講する前の1か月間の導入講習を設定しているコースがある。就業機会の経験が少ない方を対象に始めたもので、コミュニケーション能力（チームで働く力をつける）、考えて行動する（協調性をつける）、ITリテラシー（ワード・エクセルの基礎）を習得するカリキュラムとなっているが、応募者がそれほど多くない状況である。定員数も限られているので、沢山集まっても受けられないケースもあり

、出来るだけ受け入れるように若年者コースを用意している。

また、訓練の6か月の中に1か月間職場実習を入れた離職者訓練を用意しているが、受講希望者が少ない状況であり、やはり6か月間しっかり技術を身につけたい方が多く、就業機会の少ない方に色々コースを用意しているが、思ったように受講者がそちらを希望してもらえない状況もある。

ITリテラシーの底上げというところでは、機構では2日間くらいの日程で、働いている方の生産性を上げる生産性向上支援訓練を実施している。その中にIT力を上げるコースを用意しており、受講料を安く設定して、受講者の方もワード・エクセルの基礎では無く、少し上のレベル位のコースとしている。オープンコースというのは個人・会社で申し込むもので、事業所の方からオーダーでと言われると、従業員の方を集めて、そこで民間に委託したパソコン講師による講習を進めているが、広報が行き届いていないところもあり、受講者をもっと増やせるように広報をしていきたい。

【会長】

本日は職業訓練について重要な点に関わるご意見をいろいろといただいた。複数の機関からデジタル人材の育成の重要性が指摘された。リカレント教育についても課題が話された。他方で制度を知らない企業がかなりある、知らない人たちもかなりいることが話されて、広報周知していくこと、広報にも力を入れてほしいという意見が出された。リーフレットや告知のしかたの工夫や、訓練効果の検証もぜひ期待したいという意見があった。また、なかなかマッチングというものが難しいということから、その点も意識した訓練内容の工夫、それに関連して企業が求める人材の調査という点についてもこれからさらにやっていただきたいということも話された。

そのように、今日はいろいろと重要な職業訓練に関わる点が皆様から出されたので今後の行政に活かしていただきたいと思っている。それでは以上で本日の協議会の議事は終了させていただきたい。ご協力誠にありがとうございました。